

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
INSPEKTORAT SUL-SEL KOTA MAKASSAR**



Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UINAlauddin Makassar**

Oleh:

FATIMAH SAHRA

NIM: 10600113140

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2018**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fatimah Sahra

NIM : 10600113140

Tempat/ Tgl. Lahir : Bulukumba, 10 Agustus 1995

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Alamat : Dusun Loka, Desa Tamaona Kecamatan Kindang,
Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan

Judul : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor
Inspektorat SUL-SEL Kota Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata-Gowa, Oktober 2018
Penyusun

Farimah Sahra
NIM. 10600113140

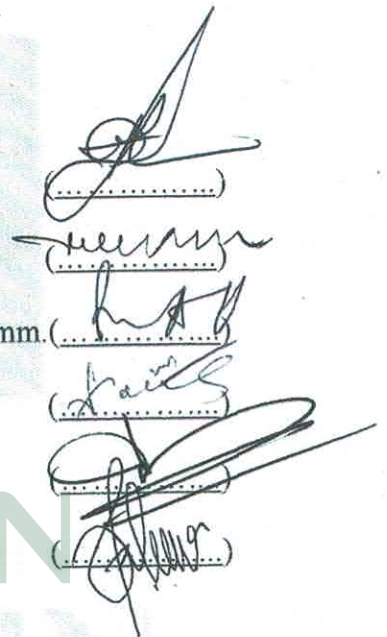
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat SUL-SEL Kota Makassar**”, NIM: 10600113140, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 23 Oktober 2018, bertepatan dengan 14 Shaffar 1440 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen.

Samata-Gowa, 07 November 2018 M
29 Shaffar 1440 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Sekertaris : Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.
Penguji I : Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm.
Penguji II : Hasbiullah, SE., M.Si.
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Pembimbing II : Hj. Eka Suhartini, SE., M.Si.



Diketahui Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. Ambo Asse, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas Anugerah dan Rahmat-Nya, Dzat yang telah memberi kekuatan dan keteguhan hati sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat SUL-SEL Kota Makassar”**. Sholawat serta salam *“Allahumma Sholli Ala Sayyidina Muhammad”* juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Rasul yang menjadi panutan sampai akhir masa.

Skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa memulai hingga mengakhiri proses pembuatan skripsi ini bukanlah hal seperti membalikkan telapak tangan. Ada banyak hambatan dan cobaan yang dilalui. Skripsi ini jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, baik dari segi teoritis, maupun dari pembahasan hasilnya. Hanya dengan ketekunan dan kerja keraslah yang menjadi penggerak sang penulis dalam menyelesaikan segala proses tersebut. Juga karena adanya berbagai bantuan baik berupa moril dan materil dari berbagai pihak yang telah membantu memudahkan langkah sang penulis meskipun demikian, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam kesempatan ini secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta **Ayahanda Saing** dan **Ibunda Hj. Nurmi** yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang sekaligus memberi, mengajarkan banyak hal yang tak terhingga nilainya dan menjadi penyemangat hidup penulis dalam menghadapi situasi apapun dalam menjalani kehidupan. Terimah kasih saya ucapkan kepada orangtua saya yang selalu mendukung, memberikan motivasi dan nasehat, serta memberikan segala hal yang saya butuhkan selama proses perkuliahan hingga bisa menyelesaikan pendidikan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak bisa melakukan sesuatu tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, Msi. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dan Para wakil Rektor serta seluruh jajarannya yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dalam rangka pengembangan mutu dan kualitas UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar sekaligus dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu serta saran dan masukan yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm. selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi UIN Alauddin Makassar sekaligus sebagai penguji I yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna selama proses

penyelesaian skripsi ini, serta bapak Ahmad Efendi, SE., M.M. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Ekonomi.

4. Ibu Hj. Eka Suhartini, SE.,MM. selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu, serta saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Hasbiullah, SE., M.Si selaku Penguji II yang bukan hanya memberikan ujian tetapi juga memberikan saran dan masukan yang berguna untuk penulis.
6. Segenap Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan, memberikan ilmu pengetahuan, dan pelayanan yang layak selama penulis melakukan studi.
7. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan, dan Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel, yang selama ini ikut membantu penulis dalam pemberian rekomendasi, izin penelitian dan informasi kepada penulis.
8. Untuk sahabatku Nurul Mukarrama S.M, Andi Bau Ratu Ningsi, Haryati, Elmayana dan Keluarga Besar BSI 5.6 Angkatan 2013, serta teman-teman Kost di Pondok An-Nur yang selalu memberikan semangat dan dukungan, dan selalu ada dalam suka maupun duka.
9. Rekan-rekan Mahasiswa angkatan 2013 jurusan Manajemen C dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah banyak meluangkan waktunya menemani penulis baik suka maupun duka selama dibangku perkuliahan.

10. Teman-teman KKN Reguler Ang. 54 Kab. Bantaeng, Kec. Eremerasa, Kelurahan Mappilawing yang bersedia menemani penulis selama berKKN.
11. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu membantu, mendukung dan memberikan kekuatan tersendiri kepada penulis selama ujian.
12. Terima Kasih kepada staf-staf fakultas yang selama ini telah membantu dan bersedia memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi penulis.
13. Kepada keluargaku Kakek dan Nenek H. Burhan Dan Hj. Marhumi, Om dan Tante H. Ramang, Hj. Hatma dan H. Alwi serta Saudara dan Iparku yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi dan dorongan selama penulisan skripsi ini, doa serta semangat yang merupakan sumber inspirasi tersendiri bagi penulis.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Wassalam

UNIVERSITAS ISLAM
ALA UDDIN
M A K A S S A R
Samata-Gowa,
2018
Fatimah Sahra
NIM. 10600113140

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1-15
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Hipotesis.....	10
D. Definisi Operasional.....	12
E. Kajian Pustaka.....	13
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16-36
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
B. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja.....	18
C. Tinjauan Umum Tentang <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
D. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	34
E. Kerangka Fikir	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37-46
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	37

B. Pendekatan Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	38
D. Jenis Data	38
E. Metode Pengumpulan Data	39
F. Instrument Penelitian	40
G. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47-74
A. Gambaran Umum Instansi	47
B. Hasil Penelitian	55
C. Analisis Data	61
D. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP	75-76
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77-79
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Konsep Variabel dan Indikator	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.2 Usia Responden.....	57
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	58
Tabel 4.4 Masa Kerja	59
Tabel 4.5 Tanggapan Responden tentang <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	60
Tabel 4.6 Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja Peawai	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas <i>Oranizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi.....	65
Tabel 4.11 Korelasi Variabel	67
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	69

ABSTRAK

Nama : Fatimah Sahra

NIM : 10600113140

Judul : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat SUL-SEL Kota Makassar

Organizational citizenship behavior berhubungan dengan tatanan perilaku umum yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai bantuan. OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan diri sendiri. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang positif yang dimiliki pegawai sebagai hasil dari penilaian pegawai terhadap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Sul-Sel Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Inspektorat Sul-Sel Kota Makassar sebanyak 151 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling total*, yang dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Instrumen dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner/skala likert, adapun kuesioner tersebut adalah kuesioner *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 5. Adapun metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi sederhana dan uji hipotesis.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Sul-Sel Kota Makassar. Hal ini diartikan bahwa apabila OCB yang dialami oleh pegawai mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa pentingnya OCB untuk dikelola dengan baik untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Perkembangan zaman yang mendesak mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, iklim organisasi, maupun sumber daya manusia yang menjalankan organisasi. Peningkatan efisiensi dan efektifitas organisasi salah satunya dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu tuntutan tersebut bagaimana organisasi bisa secara responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal semestinya juga diikuti oleh perubahan internal organisasi, agar dapat beradaptasi terhadap lingkungannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan semacam ini.

Ulrich (1998) mengatakan bahwa kunci sukses sebuah perusahaan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Edi Wibowo (2010) sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti

sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Adanya keanekaragaman yang cukup tinggi tersebut berarti kemampuan sebagai “*agent of change*” juga akan berbeda-beda. Namun demikian, usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua karyawan itu akan tercapai bila ada kemauan dari masing-masing individu karyawan untuk berperan sebagai agen perubahan.

Menurut Robbins (2009) Organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain. Organ (1989) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pekerja yang melebihi dan diatas deskripsi kerjanya yang berkontribusi pada keefektifan organisasi dan perilaku bebas dilakukan serta tidak secara eksplisit dihargai oleh sistem reward formal. Definisi ini menunjukkan bahwa OCB sebagai bentuk kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in role* sesuai deskripsi kerja.

OCB ini memang belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Salah satu sikap strategik dalam devisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di

tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. Organ (1989) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff: 2006).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada *reward dan punishment* yang bersifat eksternal.

OCB memiliki lingkup yang luas karena arti dari *citizen* itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi. Perilaku OCB tidak terdapat pada *job description* karyawan, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam

lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

OCB ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya (Hardaningtyas: 2005).

Menurut Podsakoff *et al* (2006) karyawan yang puas biasanya lebih mudah untuk melakukan kontribusi yang melebihi peran (OCB) daripada yang lain, dan menurut Blau (1964) dalam teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa apabila karyawan puas kecenderungan akan melakukan OCB semakin kuat karena disitu muncul apa yang disebut dengan norma resiprositas atau kontrak psikologis. Menurut Agus Triyanto (2009) secara umum karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menginginkan penghargaan atas hasil performa kinerja baik yang dilakukannya, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan melanjutkan

pekerjaan dalam organisasi tersebut. Itu berarti, karyawan menginginkan organisasinya menjadi tempat kerja yang baik, pada saat sekarang maupun di masa yang akan datang. Karyawan mungkin tidak hanya berkonsentrasi pada hasil dari implementasi kinerjanya dan khawatir tentang iklim tujuan kebijaksanaan yang karyawan tersebut terima, tetapi karyawan juga lebih konsentrasi pada penyelesaian tugas dari rekan kerja dan kesuksesan organisasi. Demikian, karyawan sukarela membantu rekan kerja dalam organisasi sebagai bentuk penghargaan dari performa kinerja, dan mengambil *extra roles*, khususnya dalam kolektifitas budaya.

Kebutuhan dan keinginan dari pegawai sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang acap kali kurang ideal (Robbins and Judge 2008). Sehingga dibutuhkan kontribusi perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan agar kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja, begitupun sebaliknya apabila pegawai tersebut tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung bermalas-malasan dan menunjukkan sikap yang negatif pada pekerjaannya. Ketika seseorang merasa kepuasan dalam bekerja tentunya akan

berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Karyawan yang puas akan membantu orang lain dan jauh lebih melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Lagi pula, karyawan yang puas akan lebih bangga melebihi tuntutan tugas karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka.

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, hubungan dengan pegawai lainnya. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Kepuasan kerja di definisikan sebagai kesenangan atau emosi positif yang membagi penilaian dari prestasi karyawan terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja (Turner et al, 2004). Kepuasan kerja adalah semua karakteristik dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja di mana salesman menemukan *rewarding, fulfilling, and satisfying*, atau *frustrating and unsatisfying*. Sebuah sikap individu tentang pekerjaannya mempunyai arti implikasi tentang bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya itu. Banyaknya penelitian hubungan manusia yang di kaitkan dengan kepuasan kerja (Turner et al, 2004).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor kepuasan sosial yang meliputi interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, yakni rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan

perintah yang wajar. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya.

Ada beberapa faktor yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Inspektorat Sul-Sel Kota Makassar karena fasilitas kantor yang kurang memadai, tunjangan kerja yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, kurangnya hubungan antara atasan dengan bawahan, dan kesempatan untuk naik tingkat atau jabatan tidak terbuka untuk semua pegawai. Dari permasalahan tersebut peneliti melihat tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Fenomena lain yang terjadi di instansi ini adalah buruknya solidaritas antarpegawai. Solidaritas antarpegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar dapat dilihat dari para pegawai yang hanya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang berasal dari bagian yang sama. Para pegawai kompak hanya dengan rekan kerja yang berasal dari bagian yang sama sehingga saat pegawai tersebut dipindahkan ke bagian yang lain, pegawai tersebut membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi walaupun masih berada dalam satu lingkup organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari 4 pegawai yang baru dipindahkan ke bagian lain. Mereka masih lebih sering berada di ruangan bagian asalnya daripada di ruangan bagian barunya.

Menurut Organ (1988) OCB adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan

untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. *Mood* (satisfaction) mungkin akan menjelaskan mengapa individu terikat dengan OCB untuk membayar kembali kepada organisasi. Karyawan yang memiliki OCB akan merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan. Namun sebaliknya, apabila karyawan yang tidak memiliki OCB, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Robbins (2008) menyatakan munculnya OCB karena pegawai sudah merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal.

Menurut Agus Triyanto (2009) secara umum karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menginginkan penghargaan atas hasil performa kinerja baik yang dilakukannya, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan melanjutkan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Itu berarti, karyawan menginginkan organisasinya menjadi tempat kerja yang baik, pada saat sekarang maupun di masa yang akan datang. Karyawan mungkin tidak hanya berkonsentrasi pada hasil dari implementasi kinerjanya dan khawatir tentang iklim tujuan kebijaksanaan yang karyawan tersebut terima, tetapi karyawan juga lebih konsentrasi pada penyelesaian tugas dari rekan kerja dan kesuksesan organisasi. Demikian, karyawan sukarela membantu rekan kerja dalam organisasi yang berhubungan dengan pekerjaannya, memberikan dukungan pada rekan kerja dalam organisasi sebagai bentuk penghargaan dari performa kinerja, dan mengambil *extra roles*,

khususnya dalam kolektifitas budaya. Hal-hal diatas dapat disimpulkan bahwa OCB memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan oleh Triyanto (2009). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan antara OCB terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Ardianto (2012) juga melakukan penelitian tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Madu Baru Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan positif dan signifikan. Stefhani dan Laksmi (2014) melakukan penelitian OCB terhadap Kepuasan Kerja. Hasil dari penelitian ini menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu diatas, penulis mencoba melakukan penelitian dengan mengangkat tema mengenai “***Organizational Citizenship Behavior (OCB)*** pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul penelitian yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahannya: Apakah berpengaruh *Organizational Citizenship Behavior*

terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar?

C. Hipotesis

Menurut Garay (2006) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas dan pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Johns (1996) mengemukakan bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela/*extra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kerja.

Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan. Selain kepuasan kerja ada hal lain yang menjadi perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu komitmen organisasi. Menurut Locke (1997) dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dikatakan selanjutnya bahwa, nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Robbins (2008) menyatakan munculnya OCB karena pegawai sudah merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki kemungkinan yang lebih besar

untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Secara umum karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menginginkan penghargaan atas hasil performa kinerja baik yang dilakukannya, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan melanjutkan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Agus Triyanto (2009) secara umum karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menginginkan penghargaan atas hasil performa kinerja baik yang dilakukannya, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan melanjutkan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Itu berarti, karyawan menginginkan organisasinya menjadi tempat kerja yang baik, pada saat sekarang maupun di masa yang akan datang. Karyawan mungkin tidak hanya berkonsentrasi pada hasil dari implementasi kinerjanya dan khawatir tentang iklim tujuan kebijaksanaan yang karyawan tersebut terima, tetapi karyawan juga lebih konsentrasi pada penyelesaian tugas dari rekan kerja dan kesuksesan organisasi. Demikian, karyawan sukarela membantu rekan kerja dalam organisasi sebagai bentuk penghargaan dari performa kinerja, dan mengambil *extra roles*, khususnya dalam kolektifitas budaya. Abdul Fadholi (2013) menemukan bahwa OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel *Conscientiousness* (kesadaran nurani) yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pembangkit Jawa-Bali unit Pembangkit Gresik

H: Diduga berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan diri sendiri pada pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki lima dimensi primer yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel dependen.

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang positif yang dimiliki pegawai sebagai hasil dari penilaian pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, serta kondisi kerja di lingkungan pekerjaannya pada pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar. Indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa dimensi, di antaranya: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

E. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Agus Triyanto dan The Elizabeth Cintya Santosa (2009)	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan pengaruhnya terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan	- Analisis regresi sederhana.	Hasil penelitiannya adalah tingginya OCB menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja. Dan begitu pentingnya OCB dikelola dengan baik untuk mencegah keinginan keluar.
2.	Edi Wibowo (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> , Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	metode <i>Proportional Cluster Random Sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan, <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dan komitmen organisasional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan.
3.	Ardianto, F. (2012)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja pada PT. Modu Baru Yogyakarta.	- Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> - Analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara OCB terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja . hal ini dapat diartikan semakin tinggi karyawan merasakan OCB terhadap organisasi maka tingkat keinginan keluar akan rendah dan OCB memiliki dampak positif

				terhadap kepuasan kerja.
4	Abdul Fadholi, (2013)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kepuasan kerja	Analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja
5.	Wilyanto, M. Y., dan Hartawan, P.C. (2013)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kualitas Layanan dan Kepuasan Konsumen di Hotel JW Marriott Surabaya	Metode <i>Convenience Sampling</i> .	Hasil analisa menunjukkan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap kepuasan konsumen, OCB tidak berpengaruh terhadap kualitas layanan, kualitas layanan berpengaruh kepada kepuasan Hotel JW Marriott Surabaya
6.	Stefhani; Laksmi Sito Dwi Irvianti (2014)	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan di Ford Jakarta Pusat	Pendekatan Path Analisis	Hasil penelitian menyatakan <i>organizational citizenship behavior</i> memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan.
7.	Indah Puji Lestari, Diana Sulianti K, Gusti Ayu Wulandari (2015)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Organisational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

		Intervening (Studi Pada Kejaksaaan Negeri Jember)		
--	--	--	--	--

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar.

2. Kegunaan penelitian

a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi instansi dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Publik

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori dan praktik tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bersifat universal untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Teori Weber tentang “struktur fungsi organisasi” disebutkan oleh Mangkunegara (2005:7) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian organisasi. Landasan teori ini yang digunakan menjadi kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip, dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam setiap kondisi managerial, dalam mengkaji kualitas sumber daya manusia.

Defenisi manajemen sumber daya manusia menurut Follet (2004:2) bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaan melalui pengembangan potensi manusia. Defenisi ini mengandung arti bahwa sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, yang tertuang dalam tujuan individu maupun dalam tujuan organisasi, senantiasa melaksanakan tugas sesuai dengan nilai manfaat dan keuntungan dari aktivitas kerja, yang kemudian melahirkan teori Follet tentang potensi manajemen sumberdaya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada penilaian makna istilah tersebut dibagi atas tiga pengertian yaitu: manajemen, sumber daya, manusia.

Stoner (2004:8) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia pada penilaian makna istilah tersebut dibagi atas tiga pengertian yaitu:

manajemen, sumber daya, dan manusia. Manajemen diartikan segala bentuk pengelolaan proses potensi yang dimiliki dari anggota organisasi dan berbagai penggunaan potensi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya diartikan segala bentuk dikelola, diproses, dimanfaatkan dan digunakan untuk menghasilkan output yang digunakan dalam pencapaian organisasi. Sedangkan manusia adalah bagian dari manajemen dan sumber daya yang mengelola dan menjadi pelaku utama didalam serangkaian aktivitas kegiatan manajemen dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Henry Simamora, 1999:3). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2002:4).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan,

penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (ofyandi, 2009:6). Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4)

Menurut Armstrong (2009) praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang kerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab social perubahan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesempatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan.

B. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak lepas dari peran para karyawan dalam menjalankan perusahaan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi pula. Dengan demikian karyawan akan memberikan segala kemampuan yang dimilikinya untuk

mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berbeda-beda pada tiap individu. Karyawan memiliki persepsi atas kepuasan terhadap pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku bagi dirinya sendiri. Kepuasan kerja juga dapat menyebabkan kondisi kerja yang baik dari suatu organisasi. Dengan terciptanya kondisi kerja yang baik maka karyawan dapat memaksimalkan kemampuan dan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan, selanjutnya tujuan organisasi dan individu akan tercapai.

Davis dan Newstrom (1990) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Siagian (2002) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan itu sendiri adalah karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya bila karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang rendah maka akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Davis (1985) mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung yang dialami oleh pegawai dalam bekerja. Lebih lanjut Robbins (1996) mengemukakan bahwa sedikitnya ada tiga alasan mengapa kepuasan kerja sangat penting, yaitu:

1. Adanya bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan diri.

2. Telah dibuktikan bahwa karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang.
3. Kepuasan terhadap pekerjaan dibawa ke dalam kehidupan karyawan di luar pekerjaan.

Handoko (2011: 193) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sementara itu, Luthans (2006: 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Mangkunegara (2009: 117) memberi kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Robbins (2002: 36), kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang

tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Wexley dan Yukl (2003: 129) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya baik positif atau puas maupun negatif atau ketidakpuasan. Perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini relatif berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain tergantung pada keuntungan yang diterima oleh karyawan. Apabila dirasa cukup sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut merasakan kepuasan kerja. Sebaliknya perasaan ketidakpuasan timbul apabila seorang karyawan merasa keuntungan yang diterimanya kurang sesuai dengan apa yang telah dilakukannya terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan kerjasama pimpinan dengan para karyawannya.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut As'ad (2004) sebagai berikut:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghagaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

1. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Lebih lanjut Luthans (2006) mengemukakan indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Luthans (2006), menjelaskan bahwa kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Terdapat dua aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan, pertama adalah variasi pekerjaan, dan kedua adalah kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar. Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasakan kejenuhan dan keletihan, demikian juga sebaliknya pekerjaan yang terlalu cepat menyebabkan para pekerja merasa tertekan. Secara fisiologis sebagian besar pekerja menginginkan pekerjaan yang memberi tantangan tetapi mereka tidak menginginkan patah semangat beberapa

hari setelah kerja. Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka dalam mengerjakan pekerjaannya. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak tantangan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Sedangkan pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Gaji (*payment*)

Luthans (2006), mengatakan kompensasi yang dipersepsikan adil adalah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas yang kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Keadilan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari 2 (dua) aspek yaitu 1) Keadilan internal, yaitu jika karyawan dibayar sesuai dengan nilai relatif dari pekerjaannya didalam organisasi dimana ia bekerja 2) Keadilan eksternal, yaitu keadilan yang diperoleh bila karyawan dibayar sebanding dengan karyawan di perusahaan lain dengan pekerjaan yang sama.

Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah atau kompensasi dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Bila upah dilihat secara adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja. Banyak orang yang bersedia menerima uang yang kecil untuk bekerja di lokasi yang lebih

diinginkan atau pada pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

c. Promosi (*promotion*)

Luthans (2006) mengatakan promosi adalah memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi yang dibuat dengan cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka. Dalam hal ini merupakan kesempatan untuk maju didalam organisasi. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. Sistem promosi yang efektif memungkinkan sebuah organisasi untuk mencocokkan kebutuhannya yang berkesinambungan akan tenaga kerja yang kompeten dengan keinginan karyawan untuk menerapkan keahlian yang telah dikuasai.

d. Rekan kerja (*co worker*)

Luthans (2006) menyatakan bahwa rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat

pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan persahabatan dengan rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratn hubungan mempunyai pengaruh mutu dan interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

Hubungan rekan sekerja adalah hubungan yang terjadi antara sesama rekan kerja. Pada dasarnya mereka menginginkan rekan kerja yang kompak, keinginan ini merupakan cermin dan kebutuhan sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja bukan sekedar mendapatkan uang atau prestasi yang terwujud dari dalam kerja tetapi juga untuk mengisi kebutuhan dalam interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kondisi Kerja (*work condition*)

Luthans (2006) menyatakan bahwa kondisi kerja yang bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja. Karyawan peduli lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas lebih baik. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar lingkungan kerja yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, kebisingan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang.

Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dan dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta peralatan yang memadai.

2. Kepuasan Kerja Menurut Islam

Dalam islam, ketika seorang muslim telah mengalami kepuasan dalam arti kebutuhannya telah terpenuhi dan mengalami kelebihan dalam hal materi hendaknya mengeluarkan sebagian hartanya seperti zakat, infak, dan shodaqoh sebagai bukti rasa syukur dan pernyataan terima kasih seorang hamba Allah SWT yang telah menganugrahkan rahmat dan nikmat-Nya yang berupa kekayaan.

Rahman (1995:80 dalam Abdul Fadhli 2013) dalam mengeluarkan harta tersebut hendaknya berupa harta yang baik atau harta yang dicintainya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah 177 :

﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾

Terjemahnya :

“Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar

(imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa”. (Qs. Al-Baqarah : 177)

Ciri penting dari ciri utama orang-orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat. Islam sendiri mengajarkan umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam rangka mencari ridha Allah dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya.

C. Tinjauan Umum Tentang Organizational Citizenship Behavior

Isitilah OCB pertama kali didiskusikan dalam riset organisasi pada awal tahun 1980-an yang diprakarsai oleh Organ dalam Dimitriades (2007) yang mengidentifikasi OCB sebagai perilaku pegawai yang secara eksplisit tidak ditemukan dalam *job description* namun meskipun demikian hal ini sangat efektif bagi organisasi. Dengan demikian gagasan asli mengenai OCB umumnya mengacu pada perilaku *extra-role*.

Perilaku *extra-role* dalam sebuah organisasi lebih dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). Organ dalam Dimitriades (2007) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan dapat meningkatkan fungsi efektif perusahaan. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahantapa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai “good citizen”

(Markoczy dan Zin, 2001). Karyawan yang baik (*good citizen*) cenderung menampilkan *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Motowdlo dikutip Gonzalez (2006), merupakan perilaku karyawan suatu organisasi, diarahkan kepada individu, kelompok atau organisasi dengan siapa mereka mempengaruhi ketika membawa *organizational role*, dan dilakukan dengan perhatian promosi kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi. Bateman & Organ dalam Gonzalez (2006) memaparkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) membawa serta perilaku semau-maunya dalam membantu rekan sekerja, supervisor, dan organisasi. Perilaku membantu karyawan baru dalam organisasi, tidak melampaui batas-batas aturan kerja, tidak mengambil waktu istirahat lebih, perhatian terhadap keefektifan jalannya pertemuan, dan sabar dalam menjalankan kewajiban meskipun dalam bekerjasama dengan rekan sekerja misalnya saja dalam perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu membantu mengatasi bermacam-macam ketidakpastian dalam organisasi.

Van Dyne (1995) memposisikan *Organizational Citizenship Behavior* berada dalam kerangka *extra-role behavior* yang lebih luas, yang memiliki makna yang mirip dengan *Organizational Citizenship Behavior*, didefinisikan sebagai perilaku yang mencoba untuk mendapatkan keuntungan organisasi dan peran yang melampaui harapan yang ada. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan wujud dari *extra-role behavior* yang meningkatkan pengaruh ikatan di antara

anggota organisasi, muncul dari emosi positif dan menghasilkan anggota serikat, dan persetujuan umum dari pada konflik (Organ, 2006: 33).

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu, secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan kegunaan dan fungsi organisasi (Organ, 2006: 3). Sedangkan Newstrom (2007: 214) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun, tak terduga berguna untuk orang lain, dan kenyataannya boleh memilih.

Organizational citizenship behavior oleh peneliti OCB didefinisikan terpisah dari kinerja *in-role* (bekerja sesuai dengan tugas dan deskripsi kerja), dan menekankan OCB sebagai kinerja *extra-role* (Van Dyne, 1994). *Organizational citizenship behavior* seringkali didefinisikan sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ, 1988). OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Contohnya meliputi bantuan pada teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, tidak banyak beristirahat, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku sukarela tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi peran dan tanggungjawab yang ditetapkan. Perilaku individu ini wujud dari kepuasan performance yang tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal.

Peran penting OCB adalah mampu memperbaiki dan meningkatkan keefektifan dan keefisienan organisasi melalui transformasi sumberdaya, proses inovasi, dan proses adaptasi. Berikut beberapa bentuk dari OCB yang dapat disimpulkan menurut Williams dan Anderson, 1991.

1. Mengutamakan kepentingan orang lain, misalnya dengan membantu rekan kerja dalam suatu proyek.
2. Bekerja dengan teliti, termasuk di dalamnya menggunakan waktu kerja yang ada tanpa membuang waktu.
3. Civic virtue, misalnya: selalu mencari informasi baru.
4. Sportif, termasuk bekerja tanpa mengeluh.
5. Berusaha menghindari masalah dengan melakukan pengecekan terlebih dahulu, tidak mudah dipengaruhi saat diprovokasi.

a. Indikator-Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Kunci sukses dari *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah perilaku sukarela dalam menolong orang lain dengan kekeluargaan. Menurut Organ (2006) dapat disimpulkan bahwa terdapat lima indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behaviour* (OCB)

1) *Altruism* (Sifat Mementingkan Kepentingan Orang Lain)

Membantu dengan sukarela anggota yang lain dalam organisasi menyelesaikan tugasnya (secara sukarela membantu anggota yang berketrampilan kurang atau pegawai baru, dan asistensi rekan sekerja yang memiliki beban kerja lebih atau absen, serta membagi strategi penjualan).

2) *Courtesy* (Penghormatan)

Mencegah masalah-masalah yang timbul dari hubungan kerja (mendorong teman sekerja ketika mereka diragukan atas pengembangan profesi kerja). Dalam hal ini termasuk membesarkan hati rekan kerja ketika mereka sedang berkecil hati atau merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.

3) *Sportsmanship* (Sikap Sportif)

Menerima keadaan yang kurang diharapkan dibandingkan dengan kondisi ideal. Dalam hal ini seperti mengeluh sesuatu di tempat kerja, mengabaikan tanggung jawab baik secara terang-terangan maupun tidak.

4) *Civic Virtue* (Kebaikan Sosial)

Bertanggungjawab atas kelangsungan hidup perusahaan (Menghadiri rapat yang tidak berhubungan dengan pekerjaan akan tetapi membantu perusahaan, up to

date dengan perubahan perusahaan, memberikan saran dan rekomendasi bagaimana prosedur di perusahaan seharusnya dikembangkan).

5) *Conscientiousness* (Sifat Kehati-hatian)

Berdedikasi terhadap pekerjaan dan hasrat untuk melebihi kebutuhan formal yang diinginkan perusahaan seperti bekerja lembur, sukarela mengerjakan pekerjaan diluar tugasnya, mentaati aturan perusahaan dan tidak pernah menghamburkan waktu kerja secara percuma.

Graham (1991) dalam Gonzalez (2006) membagi OCB menjadi tiga dimensi, yang dijabarkan sebagai berikut:

- a) *Obedience* (ketaatan), yaitu perilaku yang meliputi penyelesaian tugas dengan teliti, bertanggung jawab, mematuhi peraturan organisasi, selalu tepat waktu, menunjukkan perilaku yang baik, menggunakan sumberdaya perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab.
- b) *Loyalty* (Kesetiaan), yaitu perilaku yang mempromosikan organisasi kepada pihak ketiga (sebagai contoh seorang karyawan dapat berbicara dengan baik mengenai organisasi kepada orang-orang internal maupun eksternal organisasi), melakukan perlindungan dan mempertahankan organisasi terhadap ancaman-ancaman eksternal, serta menjaga komitmen terhadap organisasi meskipun organisasi tersebut berada dalam keadaan kurang baik atau tidak ideal.
- c) *Participation* (partisipasi), yaitu perilaku peduli terhadap persoalan yang dihadapi organisasi seperti menghadiri rapat, memberikan saran yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Menurut Islam*

Sebagai makhluk sosial pula manusia membutuhkan orang lain. Tak hanya sebagai teman dalam kesendirian, tetapi juga partner dalam melakukan sesuatu. Entah itu aktivitas ekonomi, sosial, budaya, politik maupun amal perbuatan yang terkait dengan ibadah kepada Tuhan. Di sinilah tercipta hubungan untuk saling tolong menolong antara manusia satu dengan yang lainnya.

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢٥٥﴾

Terjemahannya :

“dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.” (Qs. Al Maidah Ayat 2)

Melalui ayat ini Allah SWT. menyuruh umat manusia untuk saling membantu, tolong menolong dalam mengerjakan kebaikan/kebajikan dan ketakwaan. Sebaliknya Allah melarang kita untuk saling menolong dalam melakukan perbuatan dosa dan pelanggaran. Sebagai contoh sikap saling menolong dalam kebaikan dan ketakwaan, Rasulullah Shallallahu'alaihi wa Sallam bersabda: “Bantulah saudaramu, baik dalam keadaan sedang berbuat zalim atau sedang teraniaya. Ada yang bertanya: “Wahai Rasulullah, kami akan menolong orang yang teraniaya. Bagaimana menolong orang yang berbuat zalim?” Beliau menjawab: “dengan menghalanginya melakukan kezhaliman. Itulah bentuk bantuanmu kepadanya”. [HR. al-Bukhari]

Orang yang berilmu membantu orang lain dengan ilmunya. Orang kaya membantu dengan kekayaannya. Dan hendaknya kaum Muslimin menjadi 1 tangan dalam membantu orang yang membutuhkan. Jadi, seorang Mukmin setelah mengerjakan suatu amal shalih, berkewajiban membantu orang lain dengan ucapan atau tindakan yang memacu semangat orang lain untuk beramal.

D. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Organ (1988) OCB adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Mood (*satisfaction*) mungkin akan menjelaskan mengapa individu terikat dengan OCB untuk membayar kembali kepada organisasi. Karyawan yang memiliki OCB akan merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan. Namun sebaliknya, apabila karyawan yang tidak memiliki OCB, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Sejumlah penelitian telah dilakukan menganalisis konsekuensi OCB terhadap variabel kepuasan kerja (Organ 1995). Bowler & Brass (2003) menguji efek atas *social network ties* pada *performance* dan penerimaan *interpersonal citizenship behavior* (ICB) yang didefinisikan sebagai pendamping yang meliputi perasaan karyawan terhadap karyawan lain yang dimasukkan ke dalam *job description*. *Interpersonal citizenship behavior* (ICB) merupakan salah satu

bentuk nilai dari OCB terhadap organisasi. Robbins (2008) menyatakan munculnya OCB karena pegawai sudah merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal.

OCB secara luas telah terlihat berdampak pada efektifitas organisasi (Organ 1988). Terdapat hubungan substantial yang saling mendukung hubungan antara OCB dan kepuasan kerja. Sebagai contoh, Bateman & Organ (1983) menemukan hubungan yang signifikan diantara pengukuran umum terhadap kepuasan kerja diantara *pro-social behavior* dan kepuasan kerja dengan *reward material*. Organ (1988) telah berargumen dan mengadakan penelitian yang mendukung relasi diantara kepuasan kerja dan OCB, begitu juga Williams & Anderson (1991) menemukan dukungan yang relatif penting secara kognitif antara OCB sebagai dampak OCB yang memprediksikan kepuasan kerja.

Menurut Agus Triyanto (2009) secara umum karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menginginkan penghargaan atas hasil performa kinerja baik yang dilakukannya, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan melanjutkan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Itu berarti, karyawan menginginkan organisasinya menjadi tempat kerja yang baik, pada saat sekarang maupun di masa yang akan datang. Karyawan mungkin tidak hanya berkonsentrasi pada hasil dari implementasi kinerjanya dan khawatir tentang iklim tujuan kebijaksanaan yang karyawan tersebut terima, tetapi karyawan juga lebih konsentrasi pada penyelesaian tugas dari rekan kerja dan kesuksesan organisasi. Demikian,

karyawan sukarela membantu rekan kerja dalam organisasi sebagai bentuk penghargaan dari performa kinerja, dan mengambil *extra roles*, khususnya dalam kolektifitas budaya. Hal-hal ini dapat disimpulkan bahwa OCB memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

E. Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. *Jenis dan Lokasi Penelitian*

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positivism, digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Inspektorat Kota Makassar yang beralokasi di jl. Andi Pangeran Pettarani Kota Makassar. Dan waktu pada tanggal 20 September sampai dengan 20 Oktober 2017.

B. *Pendekatan Penelitian*

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan *Asosiatif* atau hubungan. Penelitian *Asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) terhadap kepuasan kerja pegawai.

C. *Populasi dan Sampel*

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Inspektorat Kota Makassar sebanyak 151 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017: 62). Sampel yang digunakan adalah pegawai Kantor Inspektorat Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling total*, *sampling total* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 67). Dalam hal ini sampelnya sebanyak 151 orang.

D. *Jenis Data*

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kausioner (angket penelitian) kepada obyek yang akan diteliti dalam hal ini pegawai Kantor Inspektorat Kota Makassar dan diisi secara langsung.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Misalnya data yang diperoleh dari arsip bagian pengelolaan sumber daya manusia dan bagian pengembangan Kantor Inspektorat Kota Makassar. Selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jumlah yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai beban dalam penelitian digunakan beberapa metode seperti sebagai berikut :

1. Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.
2. Teknik kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala likert sebagai berikut :

SS (Sangat Setuju)	: 5
S (Setuju)	: 4
N (Netral)	: 3
TS (Tidak Setuju)	: 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	: 1

3. Teknik *interview*/wawancara, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang. Mengajukan pertanyaan langsung kepada responden yaitu pegawai Kantor Inspektorat Kota Makassar untuk memperoleh informasi (data) yang dibutuhkan.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrument yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara yaitu memberikan pertanyaan langsung kepada pegawai Kantor Inspektorat Kota Makassar untuk memperoleh jawaban yang relevan dalam penelitian ini. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang diberikan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang diberikan langsung, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu dengan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yang dibuat dalam bentuk

silang, dimana responden tinggal memberikan tanda (X) pada kolom alternatif jawaban yang diinginkan. Kemudian setiap jawaban yang diperoleh masing-masing akan diberi skor :

(SS) Sangat Setuju : 5

(S) Setuju : 4

(N) Netral : 3

(TS) Tidak Setuju : 2

(STS) Sangat Tidak Setuju : 1

Tabel 3.1

Insrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Makassar

No.	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X)</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> merupakan perilaku karyawan suatu organisasi, diarahkan kepada individu, kelompok atau organisasi dengan siapa mereka mempengaruhi ketika membawa <i>organizational role</i>, dan dilakukan dengan perhatian promosi kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi. <i>Organizational Citizenship</i></p>	<p>a. Altruism</p> <p>b. Courtesy</p> <p>c. Sportsmanship</p> <p>d. Civic virtue</p> <p>e. Conscientiousness.</p> <p>(Organ: 1988)</p>	Skala likert

	Behavior merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Newstrom (2007: 214)		
2.	<p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan (2008 : 202)</p>	<p>a. Pekerjaan itu sendiri (<i>workit self</i>)</p> <p>b. Gaji (<i>payment</i>)</p> <p>c. Promosi (<i>promotion</i>)</p> <p>d. Rekan kerja (<i>co worker</i>)</p> <p>e. Kondisi kerja (<i>work condition</i>). (Luthans: 2006).</p>	Skala likert

G. Teknik Analisis Data

Pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, mengenai ada atau tidaknya pengaruh *organizational*

citizenship behavior terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga data yang diperoleh dalam bentuk angket dapat diolah menggunakan metode statistik.

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan adanya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif. Maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang peneliti gunakan adalah perhitungan dengan teknik analisis regresi sederhana. Regresi sederhana adalah untuk mengetahui bagaimana ketergantungan suatu variabel terhadap variabel lain yang diperlukan teknik analisis yang lain. Regresi sederhana didasarkan pada

hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017: 261). Adapun persamaan tersebut adalah :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y : subyek dalam variabel terikat (*dependent variabel*) yang diprediksikan

a : harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b : angka arah atau nilai koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X : subyek dalam variabel bebas (*independent variabel*) yang mempunyai nilai tertentu.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan godness of fit-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²). Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel

independen secara bersama-sama dengan variable dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut ber-pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

adjusted R^2 agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap/dikendalikan. Jadi, uji parsial merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut tetap/ dikendalikan. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (ρ) sama dengan nol atau tidak sama dengan.

$$H_0 : \rho = 0$$

Artinya hipotesis nol, yang menunjukkan tidak adanya hubungan (nol = tidak ada hubungan). Atau:

$$H_a : \rho \neq 0$$

Artinya, hipotesis alternatifnya menunjukkan ada hubungan (tidak sama dengan nol, mungkin lebih besar dari nol atau lebih kecil dari nol) Sugiyono, 2017: 89.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Dasar Hukum Organisasi

Berdasarkan peraturan daerah provinsi Sulawesi Selatan nomor 9 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja inspektorat, badan perencanaan pembangunan daerah, lembaga teknis daerah dan lembaga lain provinsi Sulawesi Selatan disebutkan bahwa Inspektorat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan di bidang pengawasan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Penyusunan PERDA tersebut, mengacu pada peraturan menteri dalam negeri nomor 64 tahun 2007 tentang pedoman teknis organisasi dan tata kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Visi sebagai gambaran abstrak masa depan yang ingin diwujudkan dalam jangka waktu tertentu. Visi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan Periode Tahun 2013-2018 adalah ” Menjadi Lembaga Pengawasan Internal yang Profesional dan Responsif untuk Terselenggaranya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik”. Makna profesional adalah suatu upaya untuk menghasilkan kinerja maksimal, dari sebuah organisasi yang dinamis dengan dukungan sumber daya aparatur yang mempunyai kompetensi baik dalam menjalankan fungsi pengawasan dalam mengawal Visi, Misi, dan Program-Program strategis Gubernur dan Wakil Gubernur Periode

2013-2018, sedangkan makna Responsif adalah suatu upaya organisasi untuk senantiasa tanggap terhadap kondisi lingkungan yang berpengaruh, untuk mendorong terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, maka berdasarkan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat dirumuskan misi sebagai berikut :

- 1) Mendorong peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dan peningkatan akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah daerah.
- 2) Mendorong peran serta masyarakat terhadap pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pengelolaan keuangan pemerintah daerah.
- 3) Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur pengawasan, tata laksana dan kelembagaan pengawasan.

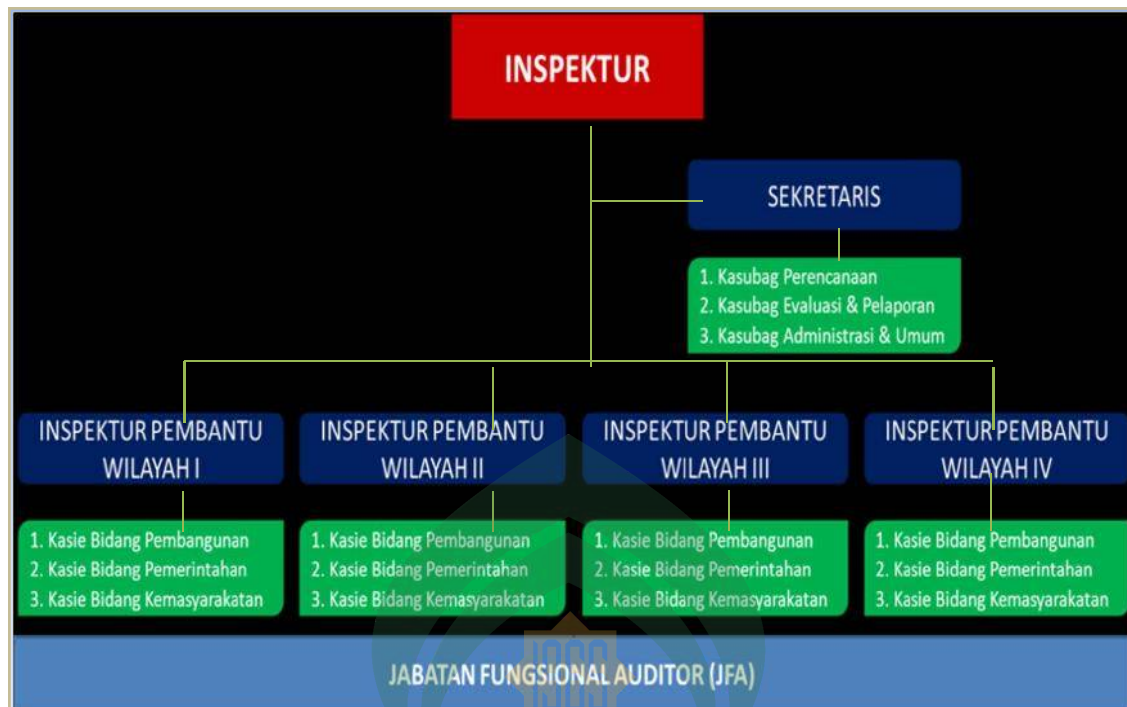
3. Stuktur Organisasi

Inspektorat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan, yang dalam penyusunannya, mengacu pada Peraturan Menteri

Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Susunan Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari:

- a) Inspektur (Eselon IIa)
- b) Sekretaris (Eselon IIIa) yang membawahi :
 - 1) Sub Bagian Perencanaan (Eselon IVa)
 - 2) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan (Eselon IVa)
 - 3) Sub Bagian Administrasi Umum (Eselon IVa)
- c) Inspektur Pembantu Wilayah I (Eselon IIIa)
- d) Inspektur Pembantu Wilayah II (Eselon IIIa)
- e) Inspektur Pembantu Wilayah III (Eselon IIIa)
- f) Inspektur Pembantu Wilayah IV (Eselon IIIa)
- g) Kelompok Jabatan Fungsional



a) Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat

Tugas pokok dan fungsi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 31 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

1) Tugas Pokok Inspektorat

Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota.

2) Fungsi Inspektorat

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Inspektorat Provinsi mempunyai fungsi :

- a. Menyusun perencanaan program pengawasan;
- b. Melakukan perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan;
- c. Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan; dan
- d. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

b) Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Eselon II dan III

1) Inspektur

Tugas Pokok:

Inspektur Provinsi mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi dibidang Pengawasan. Fungsi:

- a. Perumusan kebijakan dan peraturan perundang-undangan bidang Pengawasan;
- b. Penyusunan perencanaan strategis jangka panjang pengembangan kapasitas Inspektorat dan profesionalisme sumberdaya aparat pengawas;
- c. Perencanaan, pembinaan dan pengkoordinasian penyelenggaraan manajemen pengawasan;
- d. Pembinaan, pengawasan, pengendalian dan pengkoordinasian pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang pengawasan dengan instansi terkait;
- e. Penyelenggaraan kesejahteraan dan bina mental aparat pengawas;
- f. Pembinaan dan pengkoordinasian penyelenggaraan pemutakhiran dan penyajian data hasil pemeriksaan APFP.

2) Sekretaris

Tugas Pokok:

Menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan administratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan inspektorat provinsi. Fungsi:

- a. Pengkoordinasian perumusan kebijakan dan peraturan perundang-undangan daerah di bidang pengawasan;
- b. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan strategis jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek Inspektorat;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Pengawasan;
- d. Pelayanan dan dukungan administrasi keuangan, kepegawaian, peralatan, umum, dan kerumahtanggaan pada unit kerja lingkup Inspektorat.

3) Inspektur Pembantu Wilayah I s.d. IV

Tugas Pokok:

Melaksanakan tugas pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan yang berada dalam wilayah kerjanya.

Fungsi:

- a. Perencanaan dan penyiapan bahan usulan program pengawasan di wilayahnya;
- b. Perencanaan dan penyiapan bahan pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan;
- c. Penyiapan bahan administrasi pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah
- d. Penyiapan bahan kebijakan teknis pelaksanaan pengawasan

- e. Penyiapan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

4) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional terdiri atas tenaga fungsional Auditor, tenaga fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah, dan tenaga fungsional Auditor Kepegawaian. Tugas Kelompok Jabatan Fungsional melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Kondisi Strategis

a) Eksternal

Pada tahun 2013 dilaksanakan Pemilihan Kepala Daerah Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Selatan. Perubahan kepemimpinan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan berpengaruh terhadap kebijakan manajemen akuntabilitas di seluruh Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Provinsi Sulawesi Selatan.

Tahun 2013 merupakan tahun terakhir dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Selatan. Di bawah kepemimpinan Gubernur dan Wakil Gubernur baru akan disusun dokumen RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan yang baru sesuai dengan Visi-Misi Gubernur terpilih.

Sebelum dokumen RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013-2018 ditetapkan, Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan juga menyusun konsep dokumen Renstra Inspektorat Sulawesi Selatan Tahun 2013-2018 dengan tetap

memperhatikan keselarasan tujuan dan sasaran sebagaimana dalam dokumen RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013-2018.

Di bidang pengawasan, Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tambahan tugas untuk menindaklanjuti kebijakan / program nasional dalam hal Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Secara spesifik, Inspektorat mengemban tugas yang sudah ditentukan dalam Aksi Daerah Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi (AD-PPK), Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), dan sebagainya.

b) Internal

Sebagai akibat dari pembentukan kelompok Jabatan Fungsional Khusus Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD) di luar jabatan fungsional khusus Auditor, Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan telah membentuk Tim Perumus Pola Hubungan Kerja dan Pemetaan Ruang Lingkup Pemeriksaan bagi Pejabat Fungsional Auditor dan P2UPD Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan melalui Keputusan Inspektur Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 800.22/157/1.3/2013 tanggal 16 Januari 2013.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar. Dalam penelitian ini mengambil 151 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan jabatan. Agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1.**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	79	52,3
perempuan	72	47,7
Jumlah	151	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 151 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 79 orang atau 52,3% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 72 orang atau 47,7%. Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkn responden yang berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan Usia yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2**Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
21-30	19	12,6
31-40	32	21,2
41-50	65	43
>51	35	23,2
Jumlah	151	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah 41-50 tahun yaitu sebanyak 65 orang atau 43%, hal ini

menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar sebagian besar sudah terbelang tidak muda lagi dan memiliki banyak pengalaman. Untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden >51 tahun yang berjumlah 35 orang atau 23,2%. Untuk urutan ketiga adalah umur 31-40 tahun sebanyak 32 orang atau 21,2%. Dan urutan paling terakhir adalah umur 21-30 tahun yang berjumlah 19 orang atau 12,6%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Diploma	15	9,9
S1	72	47,7
S2	64	42,4
Jumlah	151	100

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 72 orang atau 47,7% dan S2 sebanyak 64 orang atau 42,4%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pendidikan responden maka semakin tinggi kemampuannya dan semakin tinggi kemungkinan keberhasilannya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dan responden yang berpendidikan diploma sebanyak 15 orang atau 9.9%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Penyajian data responden berdasarkan masa kerja yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<5	17	11,3
5-10	63	41,7
10-20	48	31,8
>20	23	15,2
Jumlah	151	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar terbanyak adalah 5-10 tahun dengan jumlah 63 orang atau 41,7% dan 10-20 tahun sebanyak 48 orang atau 31,8%, hal ini menunjukkan adanya kesetiaan yang muncul pada setiap pegawai. Kemudian diikuti lama bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 23 orang atau 15,2% dan terakhir kurang dari 5 tahun sebanyak 17 orang atau 11,3%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 151 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dibagi dalam 15 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior*

NO	PERNYATAAN	SKOR					RATA-RATA
		SS	S	N	TS	STS	
1	X. P1	49	79	19	3	1	4,1391
2	X. P2	42	88	17	3	1	4,106
3	X. P3	61	69	16	4	1	4,2252
4	X. P4	50	74	27	-	-	4,1523
5	X. P5	49	69	30	3	-	4,086
6	X. P6	44	76	31	-	-	4,0861
7	X. P7	22	70	57	2	-	3,7417
8	X. P8	34	88	27	2	-	4,019
9	X. P9	31	73	45	2	-	3,8808
10	X. P10	32	75	41	3	-	3,9007
11	X. P11	31	74	43	3	-	3,880
12	X. P12	38	70	41	2	-	3,9536
13	X. P13	57	76	18	-	-	4,2583
14	X. P14	55	78	17	1	-	4,2384
15	X. P15	51	84	15	-	1	4,218

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel *organizational citizenship behavior*. Hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan di urutan kedua sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Pada pernyataan nomor dua dan delapan jawaban responden akan setuju sama dan sangat tinggi, pernyataan dari jawaban

tersebut adalah bersedia membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja walaupun tidak diperintah dengan atasan, dan pegawai tidak pernah membicarakan hal-hal buruk tentang kantor di luar. Hal itu menandakan bahwa pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar mampu membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tidak membicarakan hal-hal buruk tentang kantor di luar.

b. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel kepuasan kerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator yang dikembangkan ke dalam 15 buah pernyataan. Hasil tanggapan kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	34	84	29	4	-	3,9801
2	Y. P2	24	88	26	13	-	3,8146
3	Y. P3	29	78	33	11	-	3,8278
4	Y. P4	12	107	28	4	-	3,8411
5	Y. P5	13	99	31	8	-	3,774
6	Y. P6	11	86	38	16	-	3,609
7	Y. P7	25	50	62	14	-	3,569
8	Y. P8	23	60	55	13	-	3,615
9	Y. P9	31	58	52	10	-	3,7285
10	Y. P10	15	89	43	4	-	3,761
11	Y. P11	28	97	26	-	-	4,013
12	Y. P12	27	102	22	-	-	4,0331
13	Y. P13	47	78	22	4	-	4,112
14	Y. P14	54	75	11	11	-	4,1391
15	Y. P15	43	59	26	23	-	3,8079

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pegawai sesuai dengan tabel 4.6 sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Indikator gaji dan rekan kerja menjadi indikator paling dominan hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel puas terhadap gaji yang di terima dan merasa puas bekerja dengan rekan kerjanya.

C. Analisis Data

1. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat berikut ini :

1) *Organizational citizenship behavior*

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (X)

NO	PERNYATAAN	R Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	X. P1	0,544	0,1598	Valid
2	X. P2	0,541	0,1598	Valid
3	X. P3	0,514	0,1598	Valid
4	X. P4	0,643	0,1598	Valid

5	X. P5	0,714	0,1598	Valid
6	X. P6	0,666	0,1598	Valid
7	X. P7	0,551	0,1598	Valid
8	X. P8	0,500	0,1598	Valid
9	X. P9	0,537	0,1598	Valid
10	X. P10	0,673	0,1598	Valid
11	X. P11	0,723	0,1598	Valid
12	X. P12	0,696	0,1598	Valid
13	X. P13	0,654	0,1598	Valid
14	X. P14	0,647	0,1598	Valid
15	X. P15	0,704	0,1598	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.7 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $> r$ tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 151$ ($N = 151-2$) diperoleh r tabel $= 0,1598$ maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $> 0,1598$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar.

2) Kepuasan Kerja

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	R Hitung	R Tabel	KETERANGAN
1	X. P1	0,544	0,1598	Valid
2	X. P2	0,541	0,1598	Valid
3	X. P3	0,514	0,1598	Valid
4	X. P4	0,643	0,1598	Valid
5	X. P5	0,714	0,1598	Valid
6	X. P6	0,666	0,1598	Valid

7	X. P7	0,551	0,1598	Valid
8	X. P8	0,500	0,1598	Valid
9	X. P9	0,537	0,1598	Valid
10	X. P10	0,673	0,1598	Valid
11	X. P11	0,723	0,1598	Valid
12	X. P12	0,696	0,1598	Valid
13	X. P13	0,654	0,1598	Valid
14	X. P14	0,647	0,1598	Valid
15	X. P15	0,704	0,1598	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $> r$ tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 151$ ($N = 151-2$) diperoleh r tabel = 0,1598 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $> 0,1598$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60 (Algifari, 2015:97). Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X)	0,885	15
Kepuasan Kerja (Y)	0,890	15

Sumber: Lampiran output SPSS, 2017

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
(constant)	12,972	3,683		3,522	0,001
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,755	0,060	0,717	12,565	0,000

Sumber: Lampiran output SPSS, 2017

Dari tabel 4.10, hasil perhitungan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

$$Y' = 12,972 + 0,755x + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

b = angka arah atau nilai koefisien regresi

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstan dari persamaan tersebut sebesar 12,972 angka tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (X) konstan atau X=0, maka kepuasan kerja sebesar 12,972
- 2) Koefisien regresi variabel X sebesar 0,755. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab *organizational citizenship behavior* sebesar 1% terhadap instansi maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,755 dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variable

independen secara bersama-sama dengan variable dependen semakin kuat. Nilai koefisien korelasi untuk variabel *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Korelasi Variabel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,511	4,94794

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Berdasarkan tabel 4.11 nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,717. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel *organizational citizenship behavior* dengan variabel kepuasan kerja yang dikategorikan **kuat**, sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi (menurut Sugiyono: 2014) adalah sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas. Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti *R²*, nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Adapun tabel koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Koefisien Determinasi (*R²*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,511	4,94794

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 besarnya adjusted *R²* adalah 0,511, hal ini berarti 51.1% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan dari variabel *organizational citizenship behavior*, sedangkan sisanya ($100\% - 51.1\% = 48.9\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

c. Uji Parsial (Uji *t*)

Uji *t* untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji *t* adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji *t* berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$). Dalam penelitian ini t_{tabel} yang digunakan adalah 1,65514. Hasil uji *t* dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,972	3,683		3,522	0.001
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.755	0.060	0.717	12,565	0.000

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 maka hasil pengujian variabel bebas adalah variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($12,565 > 1,65514$), atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar, dengan demikian hipotesis diterima.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara parsial *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar. Penjelasan pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar. Hipotesis yaitu berpengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar. Dari seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, *Altruism*, *Courtesy*, *Sportmanship*, *Civic Virtue*, dan *Conscientiousness* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat dijelaskan bahwa apabila OCB yang dialami oleh pegawai mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap instansi, begitupun sebaliknya apabila OCB yang dialami pegawai menurun, maka kepuasan kerja pun akan mengalami penurunan.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut dibuktikan dari pernyataan nomor dua dan delapan skor responden akan setuju sama dan sangat tinggi, artinya bahwa pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar mampu membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tidak membicarakan hal-hal buruk tentang kantor di luar. Menurut Organ (2006) *organizational citizenship behavior* merupakan wujud dari *extra-role behavior* yang meningkatkan pengaruh ikatan di

antara anggota organisasi, muncul dari emosi positif dan menghasilkan anggota serikat, dan persetujuan umum dari pada konflik.

Peningkatan kepuasan kerja dibuktikan berdasarkan output SPSS, dari seluruh indikator yang digunakan, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator gaji dan rekan kerja memiliki skor setuju yang tinggi terhadap pernyataan yang dikemukakan dan dapat dilihat pada tabel 4.6. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar merasa puas terhadap gaji yang diterima karena sudah sesuai dengan beban kerja. Menurut Luthans (2006) kompensasi yang dipersepsikan adil adalah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas yang kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah atau kompensasi dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Dan merasa puas terhadap rekan kerja mereka karena memberikan dukungan dan membantu rekan kerja yang lain apabila sedang menghadapi kesulitan dalam bekerja. Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa rekan kerja yang bersahabat, kerjasama dengan rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerja lebih menyenangkan.

Hasil ini mengandung pengertian apabila para pegawai memiliki OCB yang lebih baik didalam menjalankan tugas maka akan meningkatkan kepuasan

kerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki OCB yang tinggi yaitu mampu membantu dengan tulus tanpa mengharapkan imbalan, memberikan motivasi kepada teman kerja ketika mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, mencegah masalah-masalah yang timbul dalam lingkungan kerja, serta memiliki tanggung jawab atas kelangsungan organisasi sehingga mampu untuk berprestasi dan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Perilaku termasuk menolong pegawai dengan pekerjaannya ketika pegawai tersebut tidak hadir, orientasi menolong pegawai baru dalam departemen tempatnya bekerja, pendamping supervisor dengan tugas-tugasnya, sebaik supervisor tersebut datang lebih awal atau *staying late* (Lambert, 2000). Menurut Podsakoff et al (2006) karyawan yang puas biasanya lebih mudah untuk melakukan kontribusi yang melebihi peran (OCB) daripada yang lain. Menurut Blau (1964) dalam teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki OCB tingkat kepuasan semakin tinggi karena disitu muncul apa yang disebut dengan norma resiprositas atau kontrak psikologis.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar dinilai “baik” dengan jawaban dari pernyataan kuesioner dari pegawai cenderung setuju. Oleh karena itu, penerapan OCB dengan baik sangatlah penting. *Organizational Citizenship Behavior* yang diberikan oleh pegawai secara langsung terhadap instansi dapat menimbulkan kepuasan kerja, sehingga pegawai memiliki kesetiaan dan kebanggaan terhadap instansi, memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan dari instansi tempat mereka bekerja sebagai timbal balik atas apa yang mereka terima. Hal ini

menunjukkan bahwa perilaku yang berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan namun mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan instansi sudah dilakukan dan ditunjukkan dengan baik oleh para pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar.

Sebagai makhluk sosial pula manusia membutuhkan orang lain. Tak hanya sebagai teman dalam kesendirian, tetapi juga partner dalam melakukan sesuatu. Entah itu aktivitas ekonomi, sosial, budaya, politik maupun amal perbuatan yang terkait dengan ibadah kepada Tuhan. Di sinilah tercipta hubungan untuk saling tolong menolong antara manusia satu dengan yang lainnya.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢٠٠﴾

Terjemahannya :

“dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.” (Qs. Al Maidah Ayat 2)

Melalui ayat ini Allah SWT. menyuruh umat manusia untuk saling membantu, tolong menolong dalam mengerjakan kebaikan/kebajikan dan ketakwaan. Sebaliknya Allah melarang kita untuk saling menolong dalam melakukan perbuatan dosa dan pelanggaran.

Sebagai contoh sikap saling menolong dalam kebaikan dan ketakwaan, Rasulullah Shallallahu'alaihi wa Sallam bersabda: “Bantulah saudaramu, baik dalam keadaan sedang berbuat zhalim atau sedang teraniaya. Ada yang bertanya:

“Wahai Rasulullah, kami akan menolong orang yang teraniaya. Bagaimana menolong orang yang berbuat zhalim?” Beliau menjawab: “dengan menghalanginya melakukan kezhaliman. Itulah bentuk bantuanmu kepadanya”.
[HR. al-Bukhari]

Orang yang berilmu membantu orang lain dengan ilmunya. Orang kaya membantu dengan kekayaannya. Dan hendaknya kaum Muslimin menjadi 1 tangan dalam membantu orang yang membutuhkan. Jadi, seorang Mukmin setelah mengerjakan suatu amal shalih, berkewajiban membantu orang lain dengan ucapan atau tindakan yang memacu semangat orang lain untuk beramal.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surah Ibrahim Ayat 7 yaitu:

وَإِذْ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Terjemahnya:

“dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut dalam menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah dan capai. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau dengan senang hati. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau dengan senang hati bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar. Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar. Hal ini berarti semakin baik penanganan *organizational citizenship behavior* dimiliki oleh pegawai maka kepuasan kerja yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar.

1. Bagi pihak Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada pegawai. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Mengacu pada tingkat *organizational citizenship behavior* yang terjadi hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti variasi pekerjaan, besar dan

keadilan penghargaan, hubungan antar pegawai yang saling mendukung, serta lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai.

- b. Selanjutnya pada kondisi kerja, dengan menciptakan suasana yang menyenangkan akan membuat pegawai betah bekerja untuk jangka panjang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai seperti kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2015. *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE,UGM.
- Armstrong, Michael. 2009. *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. Edisi Kesepuluh. London: Cambridge University Press.
- Ardianto, F. (2012). Pengaruh *Organizational Citizienship Behavior* (Ocb) terhadap Keinginan Keluar Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja pada PT. Madu Baru di Bantul (Doctoral dissertaton, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Andriani, Gita., Djalali M.A., Sofiah, Diah. 2012. *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 3 No. 1 Hal. 341-354.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian, suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budihardjo, A. 2004. Mengenal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Forum Manajemen Prasetya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82 April 2004.
- Blau, P. M. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Dimitriadis, Zoe S. 2007. *The Influence of Service Climate and Job Involvement on Customer-Oriented Organizational Citizenship Behavior in Greek Service Organizations: a Survey*. The Journal of Employee Relations, Vol. 29 No. 5, pp. 469-491.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, & Hani. T. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (2nd ed). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hardaningtyas, D. 2005. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada PT (Persero)Pelabuhan Indonesia III*. Post Graduate Irlangga University.
- Hasanbasri, Mubasysyir.2007.*Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin*. Tesis (tidak diterbitkan) Program Studi Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- <http://smknduatanjungpinang.blogspot.com/2012/02/islam-dan-kepuasan-kerja.html?m=1>

- Kim, Sangmook. 2006, "Public service motivation and *organizational citizenship behavior* in Korea". International Journal of Manpower, Vol. 27 Iss: 8 pp. 722-740
- Kim, S. 2006. *Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior In Korea*. Departement of Public Administration, Seoul National University of Technology, Seoul, South Korea (Jurnal Online: www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm).
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Laskmi, Stefhani Sito Dwi Irvianti. 2014. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan di Ford Jakarta Pusat*. Binus Business Review Vol. 5 No. 1 Mei 2014: 39-48.
- Locke, E. A. 1997. *Esensi Kepemimpinan (Terjemahan)*. Jakarta: Mitra Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung .
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Newstrom, J.W. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Organ, D.W. dan Konovsky, M. 1989: *Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Applied Psychology, Vol. 74 No. 1 Hal. 157-164.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication Offset.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, M. Philip et al. 2006. *Transformational Leader Behavior and Their Effect on followers Trust in Leader, Satisfaction and OCB*. Leadership Quarterly. 1 (2). 107-142.
- Pradipta, Putriani Utami Setiawan. 2010. *Hubungan Antara Job Characteristic dengan OCB (Organizational Citizenship Behavior) di Phe Onwj*. Fisir UI.
- Robbins, P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior (12 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi, Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba 40-99.
- Ranu, Meylia Elizabeth. 2012. *Pengaruh Kpuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Dimoderasi Oleh Komitmen Organizational Karyawan Collection nd Recovery Unit (CRU) Standar Chartered Bank Surabaya*. Tesis Program Magister Sains dan Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior, (9th ed)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : PT Kencana.
- Stefhani, Laksmi Sito Dwi Irvianti. 2014. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan di Ford Jakarta Pusat*. Binus Business Review, Vol. 5 No. 39-48.
- Triyanto, Agus. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) an Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 4.
- Turner Et Al, 2004. *An Improved Job Dimension Scale To Measure Job Satisfaction In Sales Reps*. Journal of Academy of Business and Economic Journal of Academy of Business 1 Maret 2004 (Highbeam Encyclopeia).
- Ulrich, D. 1998. *A New Mandate for Human Resources*. Harvard Business Review. January – February, 124-134.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., dan Dienesch, R. M. 1994. *Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefenition, Measurement, and Validition*. Academy of Management Journal. 37 (4): 765-802.
- Wibowo, Edi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 10 No. 1.
- Williams, L.J., and Anderson, S.E. 1991. *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behavior*. Journal of Management. Vol 17, No 3, pp. 601-617.
- Yukl, A.G., Wexley. 2003. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia : Yusuf Udaaya. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.



LAMPIRAN A

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati, saya mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sedang melakukan penelitian di Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar. Penelitian yang saya lakukan berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya. Selamat bekerja dan semoga sukses !

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Sdr/i Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda checklist (√) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

SS	S	N	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Jenis Kelamin : a. laki-laki (.....) b. Perempuan (.....)
Umur :
Pendidikan terakhir :
Masa Kerja :
Jabatan :

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>						
Altruism						
1.	Bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang overload.					
2.	Bersedia membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja walaupun tidak diperintah dengan atasan.					
3.	Membantu dengan senang hati teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.					
Courtesy						
4.	Saya akan memberikan motivasi kepada teman kerja ketika mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.					
5.	Saya akan mendorong rekan kerja yang kemampuannya menurun untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.					
6.	Saya akan melakukan <i>sharing</i> dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Sportsmanship						
7.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di kantor meskipun tidak sesuai dengan yang saya inginkan.					
8.	Saya tidak pernah membicarakan hal-hal buruk tentang kantor di luar.					
9.	Jika kantor memberlakukan kebijakan baru yang tidak sesuai dengan pendapat saya, saya tidak akan mengeluh tetapi akan melaksanakan kebijakan tersebut.					

Civic Vitue						
10.	Selalu aktif terlibat dalam kegiatan-kegiatan di tempat kerja.					
11.	Memberikan kritik membangun untuk peningkatan kualitas kerja.					
12.	Selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan tempat kerja kedepannya.					
Concientiousness						
13.	Selalu mematuhi semua tata-tertib dan peraturan perusahaan.					
14.	Selalu tiba lebih awal di kantor sehingga bisa memulai tugas lebih awal.					
15.	Saya bersedia bekerja lembur apabila dibutuhkan.					

2. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kepuasan Kerja						
Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)						
1.	Suka melakukan pekerjaan karena sesuai dengan minat.					
2.	Beban kerja yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan.					
Gaji (<i>Payment</i>)						
4.	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.					
5.	Gaji seimbang dengan kapasitas pendidikan dan keterampilan yang dimiliki.					
6.	Gaji yang diterima cukup memuaskan.					
Promosi (<i>Promotion</i>)						
7.	Kantor memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi dan kinerja karyawan.					

8.	Proses kenaikan jabatan di kantor terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa membeda-bedakan.					
9.	Promosi yang diberikan dapat memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju.					
Rekan kerja (<i>Co Worker</i>)						
10.	Mempunyai hubungan yang baik dengan atasan di luar urusan pekerjaan.					
11.	Memiliki rekan kerja yang ramah dan bersahabat.					
12.	Rekan kerja memberi dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
Kondisi kerja (<i>Work condition</i>)						
13.	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena ruangan kerja saya memiliki penyejuk (AC).					
14.	Ruang kerja membuat nyaman dalam bekerja karena memiliki penerangan yang cukup.					
15.	Fasilitas-fasilitas yang disediakan kantor untuk menunjang kegiatan kerja sudah memadai (meja, kursi, komputer).					

Lampiran C

Hasil Uji Validitas

1. Hasil Pengujian Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (X)

NO	PERNYATAAN	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	X. P1	0,544	0,1598	Valid
2	X. P2	0,541	0,1598	Valid
3	X. P3	0,514	0,1598	Valid
4	X. P4	0,643	0,1598	Valid
5	X. P5	0,714	0,1598	Valid
6	X. P6	0,666	0,1598	Valid
7	X. P7	0,551	0,1598	Valid
8	X. P8	0,500	0,1598	Valid
9	X. P9	0,537	0,1598	Valid
10	X. P10	0,673	0,1598	Valid
11	X. P11	0,723	0,1598	Valid
12	X. P12	0,696	0,1598	Valid
13	X. P13	0,654	0,1598	Valid
14	X. P14	0,647	0,1598	Valid
15	X. P15	0,704	0,1598	Valid

2. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	X. P1	0,544	0,1598	Valid
2	X. P2	0,541	0,1598	Valid
3	X. P3	0,514	0,1598	Valid
4	X. P4	0,643	0,1598	Valid
5	X. P5	0,714	0,1598	Valid
6	X. P6	0,666	0,1598	Valid
7	X. P7	0,551	0,1598	Valid
8	X. P8	0,500	0,1598	Valid
9	X. P9	0,537	0,1598	Valid
10	X. P10	0,673	0,1598	Valid
11	X. P11	0,723	0,1598	Valid
12	X. P12	0,696	0,1598	Valid
13	X. P13	0,654	0,1598	Valid
14	X. P14	0,647	0,1598	Valid
15	X. P15	0,704	0,1598	Valid

Uji Reabilitas

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,886	15

2. *Kepuasan Kerja*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,890	,892	15

Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,972	3,683		3,522	,001
1 Organizational Citizenship Behavior	,755	,060	,717	12,565	,000

LAMPIRAN B

Tabulasi Data

1. Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB)																				
No	Altruism			Courtesy			Sportsmanship			Civic Vitue			Concientiousness			Jumlah	Rata-rata			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15					
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	62	4.13333			
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	69	4.6			
3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	70	4.66667			
4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	55	3.66667			
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	53	3.53333			
6	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	67	4.46667			
7	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	58	3.86667			
8	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	63	4.2			
9	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	67	4.46667			
10	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	66	4.4			
11	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	61	4.06667			
12	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	66	4.4			
13	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	65	4.33333			
14	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	57	3.8			
15	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	56	3.73333			

16	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	55	3.66667
17	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	53	3.53333
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66	4.4
19	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	59	3.93333
20	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	60	4
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70	4.66667
22	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	54	3.6
23	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	56	3.73333
24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	63	4.2
25	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	57	3.8
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	55	3.66667
27	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	59	3.93333
28	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	55	3.66667
29	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	60	4
30	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	54	3.6
31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66	4.4
32	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	62	4.13333
33	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	57	3.8
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66	4.4
35	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65	4.33333
36	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	68	4.53333
37	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	68	4.53333
38	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	49	3.26667
39	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	56	3.73333
40	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	69	4.6

41	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66	4.4
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3.66667
43	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3.06667
44	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4.46667
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73	4.86667
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3
48	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62	4.13333
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	3.8
50	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67	4.46667
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4.13333
52	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61	4.06667
53	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4.46667
54	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4.06667
55	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60	4
56	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3
57	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	52	3.46667
58	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67	4.46667
59	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.26667
60	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.26667
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
62	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
63	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
64	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	51	3.4
65	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	62	4.13333

66	3	3	3	3	2	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	51	4	4	4	3.4
67	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	70	5	5	5	4.66667	
68	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	55	4	4	4	3.66667	
69	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3.13333	
70	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	5	63	5	5	5	4.2	
71	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	3.8	
72	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	67	5	5	5	4.46667	
73	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	67	5	5	5	4.46667	
74	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	67	5	5	5	4.46667	
75	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	58	5	5	5	3.86667	
76	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	61	4	4	4	4.06667	
77	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	3.86667	
78	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	43	3	3	3	2.86667	
79	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	3.8	
80	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	3.8	
81	2	2	2	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	59	5	5	5	3.93333	
82	1	1	1	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	51	1	5	5	3.4	
83	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	3	3.86667	
84	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	51	3	3	3	3.4	
85	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	72	5	5	5	4.8	
86	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4.06667	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59	4	4	4	3.93333	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	58	4	4	4	3.86667	
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	

91	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	68	4.53333
92	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	49	3.26667
93	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	59	3.93333
94	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	71	4.73333
95	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	68	4.53333
96	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	68	4.53333
97	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57	3.8
98	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	68	4.53333
99	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64	4.26667
100	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	71	4.73333
101	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	71	4.73333
102	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72	4.8
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
104	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72	4.8
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
106	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	49	3.26667
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	62	4.13333
108	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	50	3.33333
109	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	68	4.53333
110	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	67	4.46667
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4.06667
112	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	69	4.6
113	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	62	4.13333
114	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	55	3.66667
115	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	53	3.53333

116	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	67	4.46667
117	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	57	3.8
118	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	63	4.2
119	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	67	4.46667
120	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	66	4.4
121	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	60	4
122	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	66	4.4
123	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	65	4.33333
124	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70	4.66667
125	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	56	3.73333
126	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	55	3.66667
127	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	53	3.53333
128	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	66	4.4
129	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	59	3.93333
130	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	60	4
131	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72	4.8
132	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	54	3.6
133	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	56	3.73333
134	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	63	4.2
135	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	57	3.8
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	70	4.66667
137	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	51	3.4
138	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	55	3.66667
139	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	60	4
140	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	54	3.6

141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
145	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
146	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
148	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
149	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
151	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Y)																			
No	Pekerjaan Itu Sendiri				Gaji			Promosi			Rekan Kerja			Kondisi Kerja				Jumlah	Rata-rata
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15				
1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	64	4.266667		
2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	68	4.533333		
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	62	4.133333		
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	60	4		
5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	60	4		
6	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	67	4.466667		
7	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	60	4		
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	65	4.333333		
9	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	68	4.533333		
10	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	66	4.4		
11	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	60	4		
12	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	60	4		
13	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	56	3.733333		
14	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	68	4.533333		
15	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	58	3.866667		
16	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	60	4		
17	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	54	3.6		
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	69	4.6		
19	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	53	3.533333		
20	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	57	3.8		
21	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	70	4.666667		

[illegible]

[illegible]

[illegible]

100	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67	4.466667
101	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	65	4.333333
102	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4.666667
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	54	3.6
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	71	4.733333
105	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	69	4.6
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3
107	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64	4.266667
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	48	3.2
109	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	68	4.533333
110	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	58	3.866667	
111	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64	4.266667
112	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	68	4.533333	
113	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	68	4.533333
114	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	60	4
115	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	56	3.733333	
116	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	62	4.133333	
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	60	4	
118	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65	4.333333	
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	63	4.2	
120	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67	4.466667	
121	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	59	3.933333	
122	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	60	4	
123	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	53	3.533333	
124	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	67	4.466667	
125	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	56	3.733333	

[illegible]

RIWAYAT HIDUP



Fatimah Sahra biasa di panggil Ima, lahir di Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 10 Agustus 1995. Hasil buah cinta dari Saing dengan Hj. Nurmi yang merupakan anak bungsu dari dua beraudara. Bertempat tinggal di Desa Tamaona, Kecamatan Kindang, Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan. Tahun 2001-2007 memulai pendidikan sekolah dasar di No. 302 Lattae hingga lulus. Setelah itu memulai Pendidikan Menengah Pertama pada Tahun 2007-2010 di SMPN 38 Bulukumba. Setelah lulus kemudian melanjutkan di jenjang Sekolah Menengah Atas di SMAN Model 8 Bulukumba hingga lulus tahun 2013, dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi UIN Alauddin Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Manajemen. Pada Semester 7 memilih Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tanggal 28 september 2018 Dia telah berhasil menyelesaikan studi SI dengan gelar sarjana manajemen (S.M)

Note : tidak ada kata terlambat selama ikhlas dan mau berusaha, keterlambatan bukan berarti gagal, setiap orang punya proses, karena kesuksesan dan jalan hidup tiap orang itu berbeda...